

Jueves 24 de mayo de 2012

Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor

P7_TA(2012)0225

Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

El Parlamento Europeo,

- Visto el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 8 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vista la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) ⁽¹⁾,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015» (COM(2010)0491),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2010, titulada «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer» (COM(2010)0078),
- Visto el informe de la Comisión, de mayo de 2010, titulado «*The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*» (La brecha salarial entre mujeres y hombres en Europa desde una perspectiva jurídica),
- Visto el informe de la Comisión de febrero de 2009, elaborado por la red europea de expertos jurídicos en el ámbito de la igualdad de género, titulado «*The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC*» (La transposición de la Directiva 2006/54/CE refundida),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 18 de julio de 2007, titulada «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» (COM(2007)0424),
- Visto el informe de la Comisión, de febrero de 2007, elaborado por la red de expertos jurídicos en los ámbitos del empleo, los asuntos sociales y la igualdad entre hombres y mujeres, titulado «*Legal Aspects of the Gender Pay Gap*» (Aspectos jurídicos de la diferencias salariales entre mujeres y hombres),
- Visto el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011 - 2020) aprobado por el Consejo el 7 de marzo de 2011,
- Vista la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea basada en el artículo 157 del TFUE,
- Visto el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, de 5 de marzo de 2010, titulado «*Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*» (Actuar frente a la brecha salarial entre mujeres y hombres: acciones del Gobierno y los interlocutores sociales),
- Vistos el Marco de acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres de los interlocutores sociales europeos, de 1 de marzo de 2005, sus informes de seguimiento de 2006, 2007 y 2008 y el informe de evaluación final de 2009,

⁽¹⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Jueves 24 de mayo de 2012

- Vistas las disposiciones del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁽¹⁾, de 1994, que obliga a los Estados a incluir en sus contratos públicos una cláusula relativa al trabajo que contemple, entre otros aspectos, la igualdad de retribución,
 - Visto el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración,
 - Visto el seminario en línea de la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas de marzo de 2011 denominado «*Equal Pay for Work of Equal Value: How do we get there?*» (Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor: ¿cómo conseguirlo?),
 - Visto el artículo 11, apartado 1, letra d), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante su Resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979,
 - Vista su Resolución, de 18 de noviembre de 2008, sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres ⁽²⁾,
 - Vista la respuesta de la Comisión, de 3 de febrero de 2009, a la Resolución de 18 de noviembre de 2008,
 - Vista la propuesta de 8 de marzo de 2010 de diez de sus diputados de elaborar un informe de iniciativa legislativa sobre la igualdad de retribución para un mismo trabajo, conforme al artículo 42 del Reglamento,
 - Vistos los artículos 42 y 48 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A7-0160/2012),
- A. Considerando que, según las últimas cifras provisionales e incompletas, en la Unión las mujeres perciben salarios que son, por término medio, inferiores en un 16,4 % a los de los hombres, y que la diferencia de retribución entre hombres y mujeres oscila entre el 4,4 % y el 27,6 % en los Estados miembros, y que —pese al importante marco legislativo en vigor durante casi cuarenta años y las medidas adoptadas y los recursos invertidos para tratar de reducir esta diferencia ⁽³⁾— los progresos son sumamente lentos (la disparidad a escala de la Unión fue del 17,7 % en 2006, del 17,6 % en 2007, del 17,4 % en 2008, del 16,9 % en 2009 y del 16,4 % en 2010) y dicha diferencia incluso se ha ampliado en algunos Estados miembros; que la diferencia podría ser aún mayor de la indicada ya que siguen faltando datos de tres Estados miembros;
- B. Considerando que las causas de la elevada y persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres son complejas, múltiples y a menudo se encuentran interconectadas y superan con creces la mera cuestión de la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor; que estas causas incluyen la discriminación directa e indirecta, además de factores sociales y económicos como la segregación ocupacional y sumamente horizontal y vertical en el mercado laboral, la infravaloración del trabajo de la mujer, la desigualdad en la conciliación entre la vida profesional y personal, y las tradiciones y estereotipos, entre ellos, la elección de opciones educativas, la orientación escolar, el acceso a las profesiones y, en consecuencia, la promoción profesional, especialmente para las jóvenes y las mujeres, que las dirigen hacia profesiones típicamente femeninas, que están peor remuneradas; que, según el análisis de los expertos, aproximadamente la mitad de la diferencia salarial se debe a la discriminación directa e indirecta;
- C. Considerando que con demasiada frecuencia la diferencia de retribución está vinculada a legados culturales y factores jurídicos y económicos presentes en la sociedad moderna;
- D. Considerando que una mujer habría tenido que trabajar de media hasta el 2 de marzo de 2012 para tener unos ingresos iguales a los de un hombre durante el año hasta el 31 de diciembre de 2011;

⁽¹⁾ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

⁽²⁾ DO C 16 E de 22.1.2010, p. 21.

⁽³⁾ *Sustainable development in the European Union: 2011 monitoring report of the EU sustainable development strategy*, Eurostat, 2011.

Jueves 24 de mayo de 2012

- E. Considerando que la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo y para un trabajo de igual valor es esencial para lograr la igualdad de género; que la Comisión y los Estados miembros deben recopilar y publicar regularmente estadísticas que no solo muestren los salarios medios por hora, sino también los importes de la remuneración que los hombres y las mujeres reciben por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- F. Considerando que la Directiva 2006/54/CE ha contribuido a la mejora de la situación de la mujer en el mercado laboral, pero no ha transformado en profundidad la legislación destinada a eliminar la brecha salarial; que los estudios preliminares de expertos demuestran que la legislación de los Estados miembros apenas se ha modificado o no ha variado en absoluto y que no se han impuesto sanciones a los empresarios; que la complejidad de este tema no solo requiere la mejora de la legislación, sino también una estrategia a escala europea que aborde las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, lo que, a su vez, requiere un firme liderazgo de la Unión en la coordinación de políticas, la promoción de buenas prácticas y la participación de diversos interlocutores;
- G. Considerando que las tendencias demuestran que es más frecuente que los salarios se negocien individualmente, lo que da lugar a una falta de información y transparencia sobre el sistema de pago individualizado que conduce al aumento de las disparidades salariales entre los empleados a niveles similares y puede llevar al incremento de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres; que, por lo tanto, un sistema de fijación de salarios más descentralizado e individualizado debería considerarse un avance muy preocupante, al mismo tiempo que la protección de datos no puede aceptarse como excusa legítima para no publicar información estadística en relación con los salarios;
- H. Considerando que, en todos los Estados miembros, las mujeres estudiantes consiguen un índice de aprobados más alto que sus homólogos masculinos y representan nada menos que el 59 % del total de graduados universitarios; que, no obstante, debido a las tradiciones y estereotipos educativos, las mujeres son una minoría entre los graduados universitarios en matemáticas e ingeniería informática;
- I. Considerando que a menudo se infravaloran las aptitudes y competencias de las mujeres, así como las profesiones y ocupaciones en las que predominan las mujeres, sin que ello pueda necesariamente justificarse mediante criterios objetivos; que la ampliación de las perspectivas profesionales de las mujeres, así como la modificación de los modelos educativos, podría tener una influencia positiva a la hora de abordar el problema de la brecha salarial entre mujeres y hombres, por ejemplo mediante el incremento del número de mujeres dedicadas a la ingeniería o la ciencia;
- J. Considerando que es más frecuente que las mujeres trabajen a tiempo parcial y que la diferencia de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial casi duplica la equivalente a jornada completa;
- K. Considerando que, según el análisis de los expertos, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres empieza a percibirse cuando la mujer se reincorpora al mercado laboral tras su primer permiso de maternidad, aumenta con las interrupciones reiteradas de su carrera profesional habida cuenta de factores externos, como por motivos relacionados con los hijos y el cuidado de familiares dependientes, y tiende a crecer con la edad y el nivel educativo; que la trayectoria profesional más lenta, más corta o interrumpida de las mujeres también provoca una diferencia de género en las contribuciones a los sistemas de seguridad social e incrementa, por tanto, el riesgo de pobreza entre las mujeres durante la tercera edad;
- L. Considerando que los datos disponibles indican que las cualificaciones y la experiencia adquiridas por las mujeres están menos recompensadas económicamente que las adquiridas por los hombres; que, además de aplicar el concepto de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, que no debe ser sesgado por un enfoque estereotipado en materia de género, es necesario acabar con la asignación tradicional de las funciones sociales, que hasta la fecha ha influido considerablemente en la elección de la formación y la profesión, y que la educación puede y debe contribuir a la erradicación de los estereotipos de género en nuestra sociedad; considerando asimismo que el permiso de maternidad y el permiso parental no deben provocar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral;
- M. Considerando que los empresarios en los sectores y ocupaciones con predominancia de la mujer pagan, de media, salarios más bajos y que en dichos sectores y ocupaciones hay generalmente menos representación colectiva y capacidad de negociación;

Jueves 24 de mayo de 2012

- N. Considerando que, según la legislación y la jurisprudencia europea, los empresarios deben aplicar los mismos criterios de evaluación a todos sus empleados, los acuerdos salariales deben ser comprensibles y transparentes, y los criterios aplicados deben tener en cuenta la naturaleza y el tipo de trabajo y, además, no han de contemplar ningún elemento discriminatorio;
- O. Considerando que la diferencia de retribución es aún más acusada entre las mujeres con múltiples desventajas, como las mujeres con discapacidad, las mujeres pertenecientes a minorías y las mujeres sin cualificaciones;
- P. Considerando que solo unas pocas demandas por discriminación basada en la diferencia de retribución entre hombres y mujeres llegan a los tribunales competentes ⁽¹⁾; que existen muchas explicaciones para ello, incluida la falta de información sobre la remuneración, la problemática de la comparación, la carencia de recursos personales entre las demandantes;
- Q. Considerando que el Instituto Europeo de la Igualdad de Género puede desempeñar un papel fundamental a la hora de supervisar el desarrollo de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, analizar sus causas y evaluar su impacto en la legislación;
- R. Considerando que el Parlamento ha solicitado reiteradamente a la Comisión que adopte iniciativas, incluida una revisión de la legislación vigente, para contrarrestar la diferencia de retribución y eliminar el riesgo de pobreza de los jubilados, que es mayor entre las mujeres como consecuencia directa de la brecha salarial;
1. Pide a la Comisión que revise la Directiva 2006/54/CE antes del 15 de febrero de 2013, conforme al artículo 32 de la misma, y proponga la modificación de dicha Directiva basándose en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, siguiendo las recomendaciones detalladas que se recogen en el anexo de la presente Resolución, al menos en relación con los siguientes aspectos de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres:
- las definiciones,
 - el análisis de la situación y la transparencia de los resultados,
 - la evaluación del trabajo y la clasificación de las profesiones,
 - los organismos de fomento de la igualdad y el recurso jurídico,
 - el diálogo social,
 - la prevención de la discriminación,
 - la integración de la perspectiva de género,
 - las sanciones,
 - la racionalización de la reglamentación y la política de la Unión;
2. Confirma que estas recomendaciones cumplen plenamente con los derechos fundamentales y el principio de subsidiariedad;
3. Considera que la propuesta solicitada carece de implicaciones financieras;

⁽¹⁾ Documento de referencia que acompaña a la Comunicación de la Comisión titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015», SÉC(2010)1080, p. 36.

Jueves 24 de mayo de 2012

4. Reconoce que son muchas las causas que agravan la brecha salarial y, por lo tanto, que un enfoque multifacético a varios niveles requiere un liderazgo firme por parte de la Unión en la coordinación de políticas, la promoción de las mejores prácticas y la participación de diversos agentes como los interlocutores sociales europeos y las organizaciones no gubernamentales, con el fin de crear una estrategia a escala europea para hacer frente a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres;
5. Pide a los Estados miembros que apliquen y hagan cumplir la Directiva 2006/54/CE refundida con coherencia, que animen a los sectores privado y público a desempeñar un papel más activo en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres; pide a los Estados miembros y a la Comisión que animen a los interlocutores sociales, incluidos los empresarios, a llevar a cabo programas de evaluación profesional sin sesgo de género, a aplicar sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y a fomentar el concepto de igualdad de retribución en el trabajo;
6. Pide a los Estados miembros que actúen de una manera ejemplar en lo que respecta a la lucha contra las desigualdades salariales de que son víctimas las mujeres en las administraciones, las instituciones y las empresas públicas en general;
7. Subraya la importancia que revisten la negociación y los convenios colectivos para la lucha contra la discriminación de las mujeres, en particular por lo que se refiere al acceso al empleo, los salarios, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional;
8. Acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión del Día Europeo de la Igualdad Salarial, que se celebró por primera vez el 5 de marzo de 2011 y por segunda vez el 2 de marzo de 2012;
9. Señala que la desigualdad salarial basada en cualquier otro factor como la raza, la etnia, la orientación sexual y la religión no debe ser tolerada;
10. Acoge con satisfacción la iniciativa del Consejo, durante la Presidencia belga en 2010, sobre la evaluación y actualización del conjunto de indicadores cuantitativos y cualitativos;
11. Insta a la Comisión a fomentar una coordinación más estrecha entre los Estados miembros en relación con la investigación, el análisis y el pleno aprovechamiento del intercambio de buenas prácticas;
12. Alienta a los Estados miembros a que, con la participación de los interlocutores sociales siempre que sea posible, intercambien buenas prácticas y estrechen su colaboración de cara al desarrollo de nuevas ideas en la lucha contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres;
13. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en todas las políticas de la Unión y en todos los programas nacionales pertinentes, en particular cuando tienen por objeto la erradicación de la pobreza;
14. Sugiere que los Estados miembros nombren a un defensor de la igualdad de retribución encargado de supervisar la situación en los distintos Estados miembros e informar a sus Parlamentos nacionales y al Parlamento Europeo sobre los progresos que se están realizando;
15. Pide a la Comisión que revise la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES ⁽¹⁾, con el fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres;
16. Insta a los interlocutores sociales a asumir su responsabilidad a la hora de crear una estructura salarial más equitativa entre hombres y mujeres, así como a organizar cursos de formación sobre las técnicas de negociación, incluida la negociación salarial, promover la concienciación sobre la igualdad de retribución en primer lugar, con vistas a la obligatoriedad de las auditorías en materia de retribución, y reforzar la posición de las mujeres en la estructura social, en particular en los puestos de toma de decisiones;

(1) DO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

Jueves 24 de mayo de 2012

17. Pide a los Estados miembros que prevean la posibilidad del recurso colectivo contra los casos de incumplimiento del principio de igualdad de retribución como un medio para que los ciudadanos individuales o las organizaciones representativas puedan presentar un recurso en nombre de los demandantes que lo deseen en los procedimientos judiciales, y que concedan a las ONG y a los sindicatos la capacidad jurídica para representar a las víctimas de discriminación también en los procedimientos administrativos; pide a la Comisión Europea que examine, en el marco de su próxima propuesta de un instrumento horizontal sobre el recurso colectivo, la inclusión de dicho recurso contra las violaciones del principio de igualdad de retribución;
18. Señala que muy pocas demandas relativas a la discriminación salarial por razón de género llegan a los tribunales competentes (administrativos u ordinarios); insta, por lo tanto, a la Comisión y a los Estados miembros a que continúen sus campañas de sensibilización, incluido el suministro de información apropiada en relación con la carga de la prueba, dado que esta desempeña un papel fundamental a la hora de garantizar el principio de igualdad de trato;
19. Considera que se deben mejorar y simplificar los procedimientos y los mecanismos de protección del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, así como de prohibición de cualquier forma de discriminación por razón de género;
20. Pide a los Estados miembros y a las organizaciones sindicales y patronales que, a fin de reducir las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, elaboren conjuntamente instrumentos objetivos de evaluación del trabajo;
21. Alienta a los Estados miembros a que fijen objetivos, estrategias y plazos para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
22. Pide a la Comisión que promueva más estudios sobre las estrategias de flexiguridad con el fin de evaluar su repercusión en las diferencias de retribución entre hombres y mujeres y determinar la forma en que estas estrategias pueden contribuir a hacer frente a la discriminación por razón de género;
23. Acoge con satisfacción las conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010, en las que se pide a los Estados miembros que tomen medidas de alcance para poner fin a las causas de la desigualdad salarial;
24. Subraya que el aumento de la empleabilidad femenina, especialmente en puestos de dirección, contribuirá a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres; destaca la necesidad de que las mujeres participen más activamente en los procesos de toma de decisiones en el sector económico, ejerciendo así su influencia para adoptar soluciones que tengan en cuenta la perspectiva de la igualdad de género; señala a la atención varios estudios que concluyen que existe una fuerte correlación entre una mayor presencia de mujeres en puestos de dirección en las empresas y un aumento de los beneficios sobre el patrimonio, las ventas y el capital invertido de las empresas;
25. Recuerda a los Estados miembros su compromiso en lo que respecta a la evaluación de los efectos de las políticas de empleo y fiscales sobre la desigualdad salarial;
26. Propone que el Parlamento Europeo cree un premio «Mujeres y empresas en Europa», que recompense a empleadores (empresas, instituciones y administraciones) que promuevan de forma ejemplar a las mujeres, favoreciendo que estas ocupen puestos de dirección y aplicando una política de igualdad de retribución;
27. Insiste en la necesidad de adoptar medidas en favor de la promoción y el desarrollo profesional en unas condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres; señala que este principio forma parte de la responsabilidad social de las empresas fomentada a escala internacional y nacional, y que debe desarrollarse en todos los Estados miembros;
28. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución y las recomendaciones que se recogen en el anexo a la Comisión y al Consejo, así como a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros.

Jueves 24 de mayo de 2012

ANEXO

RECOMENDACIONES DETALLADAS RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA**Recomendación nº 1: DEFINICIONES**

En la Directiva 2006/54/CE se define la igualdad de retribución retomando lo dispuesto en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos ⁽¹⁾. Para poder contar con categorías más precisas a modo de herramientas que permitan abordar la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, es importante definir los diferentes conceptos más detalladamente, por ejemplo:

- Diferencia de retribución entre hombres y mujeres, cuya definición no debe abarcar solo la retribución horaria bruta, al tiempo que debe distinguirse entre la diferencia salarial no ajustada y «neta».
- Discriminación salarial directa e indirecta.
- Retribución, cuya definición debe cubrir los sueldos y salarios netos así como otros derechos pecuniarios y prestaciones en especie ligados al empleo.
- Diferencia de pensión de jubilación (en diferentes pilares de regímenes de pensión, por ejemplo en los regímenes de pensiones por reparto y los planes de pensiones de empresa, como una continuación de la diferencia de retribución tras la jubilación).
- Trabajo «equiparado» (en las diferentes categorías profesionales).
- Trabajo del mismo valor, con el fin de mencionar los factores pertinentes.
- Una definición clara de empleador, con vistas a garantizar su responsabilidad en relación con el salario del empleado y cualquier posible desigualdad salarial.
- Profesiones y acuerdos colectivos - se debe aclarar que los empleos relacionados con diferentes convenios colectivos y diferentes profesiones pueden compararse en los tribunales, siempre que se refieran a un mismo trabajo o a un trabajo de igual valor.

Recomendación nº 2: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y TRANSPARENCIA DE LOS RESULTADOS

- 2.1. La falta de información y sensibilización entre los empresarios y los asalariados en relación con la existencia de posibles diferencias de retribución dentro de las empresas, así como su ignorancia, socava la aplicación del principio consagrado en el Tratado y en la legislación vigente.
- 2.2. Reconociendo la ausencia de datos estadísticos exactos, comparables y coherentes, en particular sobre la diferencia de retribución en el trabajo a tiempo parcial y en las pensiones por razones de género, así como la existencia de tasas inferiores de retribución de las mujeres, sobre todo en las profesiones donde tradicionalmente estas predominan, los Estados miembros deberían tener plenamente en cuenta la diferencia de retribución por motivos de género en sus políticas sociales y abordarla como un problema grave.
- 2.3. Por ello, es esencial imponer con carácter obligatorio dentro de las empresas la realización de auditorías periódicas en materia de retribución, así como la publicación de sus resultados, teniendo presente la protección de los datos personales (por ejemplo, en las empresas con un mínimo de treinta empleados y donde al menos hay un 10 % de empleados de cada sexo). Esta misma obligación puede aplicarse también a la información sobre las remuneraciones que se añaden al salario base. Esta información debería ser accesible para los empleados, los sindicatos y las autoridades pertinentes (por ejemplo, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad).
- 2.4. Los empresarios deberían facilitar a los empleados y a sus representantes los resultados en forma de estadísticas salariales desglosadas por género, teniendo en cuenta la protección de los datos personales. Los datos deberían recopilarse a escala sectorial y nacional en cada uno de los Estados miembros.
- 2.5. Debería exigirse a los empresarios que adoptaran políticas de transparencia en relación con la composición y las estructuras salariales, incluidas las pagas extraordinarias, las bonificaciones y otras ventajas que forman parte de la remuneración.

⁽¹⁾ DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

Jueves 24 de mayo de 2012

- 2.6. Cuando las estadísticas salariales muestran diferencias de grupo o individuales en los salarios por motivos de género, los empresarios deben analizar estas diferencias y actuar para eliminarlas.

Recomendación nº 3: EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- 3.1. El concepto del valor del trabajo debe basarse en las cualificaciones, las aptitudes interpersonales y la responsabilidad así como poner de relieve la calidad del trabajo, a fin de promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no debería estar marcado por un enfoque estereotipado desfavorable para las mujeres, como, por ejemplo, hacer hincapié en la fuerza física en lugar de en las aptitudes interpersonales, y ha de garantizar que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos humanos no se consideren de menor valor que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos materiales o financieros. En consecuencia, las mujeres deben recibir información, asistencia o formación en materia de negociación salarial, clasificación profesional y escalas salariales. Debe poder pedirse a los distintos sectores y empresas que evalúen si sus sistemas de clasificación profesional tienen convenientemente en cuenta la dimensión de género, y que introduzcan las correcciones necesarias.
- 3.2. La iniciativa de la Comisión debería alentar a los Estados miembros a que introduzcan clasificaciones profesionales que respeten el principio de igualdad entre hombres y mujeres, lo que permitiría a empresarios y trabajadores determinar las posibles discriminaciones salariales basadas en definiciones sesgadas de las escalas salariales. Sigue siendo esencial respetar las legislaciones y tradiciones nacionales dentro de los regímenes de relaciones laborales. Asimismo, estos elementos de evaluación del trabajo y de clasificación profesional deberían ser transparentes y estar a disposición de todas las partes interesadas, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad.
- 3.3. Los Estados miembros deberían realizar una evaluación exhaustiva centrada en las profesiones dominadas por las mujeres.
- 3.4. Una evaluación profesional no sexista debe basarse en nuevos sistemas de clasificación y organización del personal y del trabajo, así como en la experiencia profesional y la productividad, valorados principalmente desde un punto de vista cualitativo, atendiendo por ejemplo a la educación y otras cualificaciones, los requisitos físicos y mentales y la responsabilidad en materia de recursos humanos y materiales, a partir de los que se recabarán datos y se establecerán cuadros de evaluación que permitan determinar las retribuciones, teniendo debidamente en cuenta el principio de comparabilidad.

Recomendación nº 4: ORGANISMOS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD Y RECURSO JURÍDICO

Los organismos de fomento y control de la igualdad deberían desempeñar un papel más importante en la reducción de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. Deben ser competentes para supervisar, informar al respecto y, cuando sea posible, hacer cumplir con mayor eficacia e independencia la normativa sobre igualdad de género, al tiempo que deben recibir una financiación adecuada. Es necesario revisar el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE a fin de reforzar el papel de estos organismos mediante la inclusión de los siguientes elementos:

- apoyo y asesoramiento a las víctimas de discriminación salarial;
- laboración de estudios independientes sobre la diferencia de retribución;
- ubicación de informes independientes y formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación salarial;
- competencias jurídicas para iniciar su propia investigación;
- competencias jurídicas para imponer sanciones en los casos de incumplimiento del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para llevar los casos de discriminación salarial ante los tribunales;
- oferta de formación especial para los interlocutores sociales y los abogados, jueces y defensores del pueblo basada en un conjunto de instrumentos analíticos y medidas específicas que se deberán usar bien cuando se elaboren contratos, o bien cuando se compruebe la aplicación de las normas y políticas destinadas a eliminar la diferencia salarial, así como oferta de cursos de formación y materiales educativos sobre la evaluación profesional no discriminatoria para los empresarios.

Recomendación nº 5: DIÁLOGO SOCIAL

Es necesario ejercer un mayor control de los convenios colectivos, las escalas salariales y los sistemas de clasificación profesional aplicables, en particular respecto del trato dispensado a los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con otros convenios laborales atípicos o pagas o bonificaciones adicionales, incluidos los pagos en especie. Este control debe incluir no solo las condiciones laborales primarias, sino también las secundarias (regímenes de vacaciones y de pensiones, vehículos de empresa, disposiciones para el cuidado de los niños, horarios de trabajo flexibles, bonificaciones, etc.) y los regímenes profesionales de seguridad social. Los Estados miembros deberían, dentro del respeto de la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentar a los interlocutores sociales a introducir clasificaciones profesionales no sexistas, lo que permitiría a empresarios y trabajadores determinar las posibles discriminaciones salariales basadas en definiciones sesgadas de las escalas salariales.

Jueves 24 de mayo de 2012

Los órganos de dirección también deben desempeñar un papel importante no solo con respecto a la igualdad salarial, sino también por lo que respecta a la creación de un entorno que apoye el reparto equitativo de las responsabilidades de prestación de cuidados y la promoción profesional tanto de hombres como de mujeres.

Los interlocutores sociales deberían estar facultados para incluir las cuestiones de igualdad salarial en sus programas de trabajo, no solo dentro de sus propios sectores, sino también de cara a un equilibrio intersectorial⁽¹⁾.

La Comisión debería trabajar en la elaboración de una guía funcional, práctica y fácil de aplicar en relación con el diálogo social en las empresas y los Estados miembros. Dicha guía debe incluir directrices y criterios para determinar el valor del trabajo y comparar los diferentes puestos de trabajo. También debe incluir sugerencias para posibles métodos de evaluación del trabajo.

Recomendación nº 6: PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

En el artículo 26 de la Directiva 2006/54/CE, relativo a la prevención de la discriminación, debería hacerse una referencia específica a la prevención de la discriminación salarial, con objeto de que los Estados miembros, con la participación de los interlocutores sociales y de los organismos de fomento de la igualdad de oportunidades, adopten:

- medidas específicas en materia de formación y clasificación de los perfiles profesionales en relación con el sistema de formación profesional, con el fin de evitar y de superar la discriminación en la formación y la clasificación, así como en la valoración económica de las competencias;
- políticas específicas que permitan la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y personal, que incluyan servicios de calidad a precios asequibles de atención infantil y de otras personas dependientes y otros cuidados, organización y horario de trabajo flexibles, y permisos familiares, parentales, de maternidad y de paternidad;
- acciones concretas (en virtud del artículo 157, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) para superar la diferencia de retribución y la segregación por motivos de género, que deberán poner en práctica los interlocutores sociales y los organismos de fomento de la igualdad de oportunidades en los distintos niveles contractuales y sectoriales, tales como: la promoción de acuerdos salariales para luchar contra la brecha salarial, estudios sobre la igualdad de retribución para un mismo trabajo, el establecimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, la realización de evaluaciones comparativas y el fomento del intercambio de buenas prácticas,
- el establecimiento en los contratos públicos de una cláusula que imponga el respeto de la igualdad de género y de retribución para un mismo trabajo.

Recomendación nº 7: INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

Debe integrarse mejor la dimensión de género añadiendo en el artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE indicaciones precisas para los Estados miembros sobre el principio de igualdad de retribución, destinadas a superar la brecha salarial. La Comisión debe estar preparada para aportar ayuda a los Estados miembros y a las partes interesadas a la hora de llevar a cabo acciones concretas destinadas a luchar contra la diferencia de retribución entre los sexos, mediante:

- la elaboración de modelos de informes destinados a evaluar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres,
- la creación de un banco de datos sobre las modificaciones de los sistemas de clasificación y organización del personal,
- la recopilación y difusión de los resultados obtenidos en experimentos de reforma de la organización del trabajo,

⁽¹⁾ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, 5 de marzo de 2010, página 30.

Jueves 24 de mayo de 2012

- la difusión de información y de orientaciones sobre instrumentos concretos, destinados en particular a las PYME (por ejemplo, sobre la aplicación informática LOGIB-D) que permitan superar las diferencias salariales, especialmente en el marco de convenios colectivos nacionales o sectoriales,
- el establecimiento de un certificado de calidad europeo en materia de igualdad de retribución, en colaboración con los interlocutores sociales y las asociaciones, con el que las instituciones, empresas y administraciones puedan demostrar que cumplen determinados criterios de igualdad de retribución, como por ejemplo la transparencia salarial,
- la definición de directrices específicas para el control de las diferencias salariales en el marco de los convenios colectivos y la integración de estos datos en un sitio Internet traducido a varias lenguas y accesible a todos los ciudadanos.

Recomendación nº 8: SANCIONES

- 8.1. Por diversas razones, la legislación en este ámbito es claramente menos eficaz y, habida cuenta de que por sí sola no puede resolver todo el problema, la Comisión y los Estados miembros deberían reforzar la legislación vigente con tipos adecuados de sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias.
- 8.2. Es importante que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para garantizar que el incumplimiento del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor sea objeto de sanciones adecuadas con arreglo a las disposiciones legales vigentes.
- 8.3. A pesar de la legislación vigente, las inspecciones y las medidas punitivas son a menudo totalmente inadecuadas por lo que al principio de igualdad de retribución se refiere. Debe darse prioridad a esta cuestión, dotando de medios técnicos y financieros adecuados a las agencias y organismos competentes en la materia.
- 8.4. Se recuerda que, en virtud de la Directiva 2006/54/CE, los Estados miembros ya están obligados a ofrecer indemnización o reparación (artículo 18), así como a establecer sanciones (artículo 25). No obstante, estas disposiciones no bastan para impedir el incumplimiento del principio de igualdad de retribución. Por ello, se propone realizar un estudio sobre la viabilidad, la eficacia y el impacto de la introducción de posibles sanciones como:
 - sanciones que incluyan el pago de una indemnización a la víctima;
 - multas administrativas (por ejemplo, en caso de que no se proceda a la notificación ni a la comunicación obligatoria o no se disponga de un análisis y una evaluación de las estadísticas salariales desglosadas por género, con arreglo a la recomendación nº 2) solicitadas por las inspecciones de trabajo o por los organismos de fomento de la igualdad competentes;
 - exclusión de prestaciones y subvenciones públicas (incluidos los fondos de la Unión Europea gestionados por los Estados miembros) y procedimientos de adjudicación pública, como ya se dispone en las Directivas 2004/17/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre la coordinación de los procedimientos de adjudicación de contratos en los sectores del agua, de la energía, de los transportes y de los servicios postales ⁽¹⁾, y la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios ⁽²⁾;
 - divulgación de la identidad de los infractores.

Recomendación nº 9: RACIONALIZACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN Y POLÍTICA DE LA UNIÓN

- 9.1. Un aspecto que exige medidas urgentes es el hecho de que el trabajo a tiempo parcial parezca conllevar una sanción salarial. Esta situación exige una evaluación y una posible revisión de la Directiva 97/81/CE, que contempla la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, así como medidas más específicas y eficaces en los convenios colectivos.
- 9.2. Debería introducirse sin tardanza en las directrices para el empleo un objetivo concreto para reducir la brecha salarial, también por lo que respecta al acceso a la formación profesional y al reconocimiento de las cualificaciones y las competencias de las mujeres.

⁽¹⁾ DO L 134 de 30.4.2004, p. 1.

⁽²⁾ DO L 134 de 30.4.2004, p. 114.